

PROPOSTA DI DISCUSSIONE SULL'INTRODUZIONE DEL PART-TIME NEL MONDO DEL LA-
VORO

Un'analisi politica ed economica del significato del part-time e delle conseguenze che questo comporta per il lavoratore portano ad una visione totalmente negativa del fenomeno, rivelando come i pretesti sociali sono soltanto delle mistificazioni dietro le quali si nasconde una razionale trasformazione della struttura produttiva che, mentre aggiunge altri vani taggi alla azienda, porta ad un indebolimento della classe lavoratrice. La proposta del gruppo di studio, rivolta inizialmente ad invalidi, studenti e lavoratrici madri, categorie aventi diritto a particolari permessi retribuiti, rivela come con il part-time l'azienda voglia scollarsi di dosso tutti quegli oneri sociali che per l'azienda stessa si risolvono in mancate prestazioni che tuttavia è costretta a retribuire (vedi ad es. le lavoratrici madri aventi diritto, oltre ai 3 mesi dopo il parto, a 6 mesi di aspettativa con il 30% della retribuzione).

Lo stesso per i lavoratori studenti, laddove ovunque si chiede il diritto allo studio il padronato risponde con un tempo libero non pagato!

Ma la proposta nell'intenzione dei suoi elaboratori si prefigge un'applicabilità sempre maggiore: infatti si parla genericamente di lavoratori che per motivi oggettivi desiderano attuare un orario di lavoro a tempo parziale (quindi tutti dato l'oggettivo bisogno di tempo libero). Ed in questo si rivela in pieno l'uso del part-time come strumento di maggior profitto per l'azienda: mentre il lavoratore vede decurtato il proprio stipendio, il suo rendimento è maggiore in quanto è costretto ad aumentare il ritmo di fronte ad una mole di lavoro accumulato, senza trascurare che l'uso di personale più riposato dà un rendimento più alto.

Quindi il part-time si traduce in un maggiore guadagno per l'azienda senza che il lavoratore, che ha prodotto questo guadagno, ne tragga alcun beneficio.

Al contrario, il part-time è favorevole solo alle classi elevate mentre le classi basse, che non possono rinunciare nemmeno ad una parte di stipendio, non potranno permetterselo; esso aggrava inoltre la situazione dei pendolari, per i quali tempo e costi di trasporto rimangono invariati (o addirittura aumentano per mancanza dei trasporti collettivi previsti nelle ore di punta) e quindi incidono in percentuale superiore.

Non è vero poi che il part-time incrementi l'occupazione, in quanto quella parte di lavoro che eventualmente il lavoratore a tempo parziale non riuscisse a svolgere, ricade sulle spalle degli altri lavoratori, dato che l'aumento dei ritmi di lavoro viene esteso a tutti.

Ma il risultato maggiore l'azienda lo ottiene in campo politico: il part-time divide di fatto i lavoratori, estraniando una parte di essi dai momenti organizzativi delle lotte per gli obiettivi comuni. Questa parte di lavoratori viene ad accontentarsi di una soluzione particolare e settoriale anziché portare avanti l'obiettivo della riduzione di orario per tutti, riconoscendo l'esigenza per tutti di tempo libero che non deve essere inteso come tempo di recupero di energie, ma come necessità di un maggior spazio vitale per la persona.

Il part-time inoltre si risolve in una riduzione generale di reddito per

tutti i lavoratori perchè porta alla creazione del sotto-salario : infatti alle sempre maggiori richieste di occupazione, le aziende, grazie all'avanzamento tecnologico, risponderanno con l'offerta di soli lavori a part-time, creando una sotto-occupazione di nuovo tipo, formata da lavoratori che, pur inseriti nella struttura produttiva, non percepiscono nemmeno uno stipendio che permette loro di sopravvivere : in vista di questa prospettiva futura, nel frattempo i lavoratori a tempo parziale, essendo isolati e non allineati sulle lotte per obiettivi generali, costituiscono un gruppo facilmente controllabile e ricattabile, che l'azienda usa per mantenere un maggior controllo su tutti. Tramite la divisione dei lavoratori il part-time aiuta l'azienda ad ottenere un maggior controllo in fabbrica proprio in questo periodo in cui si è visto sempre più chiaramente che l'unità dei lavoratori è la base vincente delle loro rivendicazioni.

Non per niente il part-time è stato tirato fuori in un periodo di crisi e di ristrutturazione e in previsione dei prossimi rinnovi contrattuali. E' soltanto per la sua introduzione che l'azienda si rivolge alle donne : l'azienda col part-time ricatta le donne, costrette ad una vita infernale in quanto doppiamente oppresse dal lavoro salariato e dal peso del lavoro domestico, e pertanto più disponibili ad eventuali compromessi pur di ottenere un minimo tempo libero; ma l'applicarlo alle donne non è solo un'astuzia padronale, il part-time delle lavoratrici porta un ulteriore, specifico e notevole vantaggio in campo sociale : eliminazione dei servizi sociali, che vengono direttamente forniti dalle lavoratrici.

Il part-time è un'ulteriore discriminazione nei confronti delle donne, il cui inserimento nel mondo del lavoro è già ostacolato da un orientamento professionale aberrante, che indirizza la manodopera femminile verso i settori in declino o verso i cosiddetti "mestieri femminili" tradizionalmente malpagati : mistificando sulla funzione di madre e di educatrice, la società si scrolla di dosso tutte le sue responsabilità, quali la creazione di servizi sociali in generale, e in particolare l'assistenza e l'educazione di minori, che non deve essere un fatto esclusivamente individuale (e pertanto discriminatorio nei confronti dei bambini, che hanno tutti un uguale diritto a crescere assistiti psicologicamente e fisicamente) ma un impegno di tutti ad educare quelli che saranno i futuri membri della società.

Che i valori famigliari siano solo un pretesto, lo si vede subito : dove si parla di miglior rapporto con i figli e di missione educativa, si dimentica volutamente la necessità per i figli di essere a contatto anche col padre : infatti all'uomo finora è stato chiesto di fermarsi regolarmente a fare gli straordinari; di fronte alla necessità capitalistica di sfruttamento totale dell'uomo i problemi famigliari non esistono più, mentre al contrario si fa assumere a questi problemi una maggiore importanza per la donna.

Riportando la donna ad una condizione di casalinga la si riconferma in un ruolo subalterno all'interno del processo produttivo. La donna va così ad aumentare quell'esercito di 8.600.000 casalinghe che figurano tra le persone che non cercano lavoro : ma è certo che la maggior parte delle casalinghe rimane fuori dal mercato di lavoro perchè non riesce ad entrarvi e soprattutto non riesce a rimanervi.

Il part-time permette al capitale di aumentare una riserva alla quale at-

tingere come e quando vuole, cancellando dai conti della società il lavoro fornito obbligatoriamente e gratuitamente dalle donne (secondo P. Forte, vicepresidente dell'ENI, le casalinghe producono una serie di servizi il cui valore ammonta a 20 mila miliardi di lire annue). Senza tener conto che tutto questo enorme esercito di disoccupate permette un controllo totale sulle retribuzioni e sulla distribuzione del lavoro mantenendo, proprio in conseguenza della grande richiesta, i salari femminili a livelli bassissimi e relegando le donne all'espletamento delle mansioni più alienanti e di routine.

L'ultima e più grave mistificazione la si ha quando si parla di volontarietà e individualità del part-time. Questo è falso, il part-time non è un problema individuale, ma la sua introduzione ricade su tutti. Oltre al fatto di come i lavoratori possano avere un controllo sul part-time che non viene messo a contratto ed è quindi interamente uno strumento padronale, esso annulla tutti i risultati conquistati con dure lotte e tesi ad ottenere maggiori libertà nel lavoro (in particolare possibilità di avere permessi retribuiti, aspettativa, ecc.).

Tutti quei lavoratori che economicamente non possono accettare il part-time vedranno sottrarsi tutte le concessioni ottenute, in quanto l'unica forma di tempo libero che l'azienda controporrà ad ogni richiesta sarà il part-time.

Alla luce di queste considerazioni diventa egoistica ogni ricerca di soluzione individuale; bisogna essere capaci di andare oltre le necessità immediate per tener conto degli obiettivi sociali generali.

Questo non significa ignorare i reali problemi di alcune categorie di lavoratori, ma inquadrarli in un ambito generale, imponendo la loro soluzione all'interno dei rinnovi contrattuali, unico momento riguardante la condizione complessiva del lavoratore.

A partire dalle prossime scadenze contrattuali bisogna inserire come obiettivi irrinunciabili la riduzione dell'orario di lavoro e la creazione di quelle strutture sociali necessarie al lavoratore, che non deve più essere considerato esclusivamente come prestatore di mano d'opera, ma come essere umano in ogni momento della sua giornata ed avente pertanto diritto a tutta una serie di servizi sociali (case, asili nido, trasporti, ecc.) che devono essere forniti dalla società e non scaricati all'iniziativa del singolo perchè li risolva individualmente nel suo "tempo libero" non pagato.

Il Consiglio dei Delegati della SNAM PROGETTI e SAIPEM invita pertanto i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori tutti a dibattere il problema nei reparti e a partecipare alla riunione allargata a tutte le aziende del gruppo ENI che si terrà MARTEDI' 18.7.1972 alle ore 17.45 alla mensa S. Martino.

Il Consiglio dei Delegati
SNAM PROGETTI e SAIPEM

S. Donato Mil. 17.7.1972

cicloinpropr.